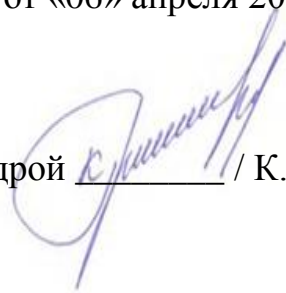



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «06» апреля 2020 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

И.о. зав. кафедрой  / К.Е. Гришин

 / Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление социальным развитием персонала
вариативная часть

программа бакалавриата

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки
Экономика и управление персоналом

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель):
к.ф.н., доцент



Алексеев О.А.

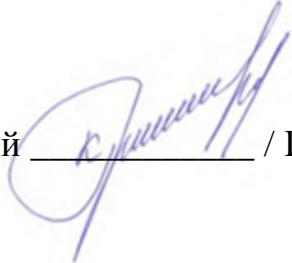
Для приема: 2020 г.

Уфа 2020 г.

Составители: Алексеев О.А., Галина А.Э.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 9 от 6 апреля 2020 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины (перечень вопросов к экзамену, список рекомендуемой литературы) утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 11 от 31 мая 2021 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	6
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	8
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	10
4.3. Рейтинг-план дисциплины	23
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	23
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	24
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	26

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	Знать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	
Умения	Уметь подготовить проведение исследования удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	
Владения (навыки / опыт деятельности)	Владеть навыками подготовки исследования удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.12 Управление социальным развитием персонала относится к вариативной части.

Дисциплина изучается студентами:

– заочной формы обучения – на 4 курсе (3 сессия) и 5 курсе (2 сессия).

Целью изучения дисциплины является приобретение теоретических знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала; формирование умения анализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации, а также навыков подготовки и организации исследования удовлетворенности персонала работой в организации.

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» предшествует и является значимой для прохождения «Практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (социально-экономическая)», подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Управление социальным развитием персонала
на 4 курсе (3 сессия), 5 курсе (2 сессия)
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических/ семинарских	10
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	117,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	9

Форма контроля: экзамен 4 курс (2 сессия)

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/ СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Теоретико-методологические основы управления социальным развитием персонала								
1.	Социальное развитие персонала как предмет социальной деятельности организации. Персонал как объект социальной деятельности организации	1			7	1-8	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
2.	Система и функции социального менеджмента организации	1			10	1-8	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
3.	Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами в организациях	1			10	1-8	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
4	Организация как социальная система. Социальная среда организации	1			10	1-8	Вопросы семинарского занятия, задание 1 (3, с. 284 с.)	Вопросы для семинара, индивидуально задание
5	Социальная деятельность организации: значение и содержание	1			10	1-8	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
6	Методологические подходы к социальному управлению в организации и предпосылки технологизации социальной деятельности. Современные тенденции социального развития и гуманизация труда	1			10	1-8	Вопросы семинарского занятия, задание 2	Вопросы для семинара, индивидуально задание

7	Социальные ресурсы и социальный потенциал организации. Внешние и внутренние факторы социального развития персонала				10	1-8	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, тестовый контроль, контрольная работа
Модуль 2. Методы и технологии управления социальным развитием персонала								
8	Управление социальными процессами в организации. Методы и инструменты управления социальным развитием организации		2		10	1-8	Вопросы семинарского занятия, практическое задание 1	Вопросы для семинара, практическое задание
9	Социальные стратегии в системе управления организацией и их формирование		2		10	1-8	Вопросы семинарского занятия, задание 3	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
10	Организационная структура социального управления на предприятии и функции служб управления социальным развитием		2		10	1-8	Вопросы семинарского занятия, задание 4	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
11	Социологические методы исследования систем управления. Психологические аспекты управления персоналом		2		10	1-8	Вопросы семинарского занятия, задание 5	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
12	Управление развитием социального потенциала организации (предприятия) и оценка уровня его развития		2		10,8	1-8	Вопросы семинарского занятия, практическое задание 2 (3, С. 246 – 254)	Вопросы для семинара, практическое задание, контрольная работа
Всего часов:		6	10		117,8			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Фрагментарные представления о подготовке, организации и проведении исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Неполные знания о подготовке, организации и проведении исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о подготовке, организации и проведении исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Сформированные систематические знания о подготовке, организации и проведении исследований удовлетворенности персонала работой в организации
Второй этап (уровень)	Уметь подготовить проведение исследования удовлетворенности	Фрагментарные умения подготовить проведение исследования удовлетворенности	В целом успешное, но не системное умение подготовить проведение исследования	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение подготовить	Сформированное умение подготовить проведение исследования

	персонала работой в организации	персонала работой в организации	удовлетворенности персонала работой в организации	проведение исследования удовлетворенности персонала работой в организации	удовлетворенности персонала работой в организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками подготовки исследования удовлетворенности персонала работой в организации	Фрагментарное владение навыками подготовки исследования удовлетворенности персонала работой в организации	В целом успешное, но не систематическое применение навыка подготовки исследования удовлетворенности персонала работой в организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыком подготовки исследования удовлетворенности персонала работой в организации персонала организации	Успешное и систематическое владение навыком подготовки и исследования удовлетворенности персонала работой в организации

Показатели сформированности компетенции:

Критерии оценки в баллах, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделах 4.2.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	Знать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23	Вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, экзаменационные вопросы
2-й этап Умения	Уметь подготовить проведение исследования удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23	индивидуальные задания, контрольная работа
3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности)	1. Владеть навыками подготовки исследования удовлетворенности персонала работой в организации	ПК-23	практические задания

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинарских занятий

Занятие № 1

Понятие социального менеджмента организации и социального развития организации

Актуальность социального менеджмента. Социальное развитие персонала организации как сущность социального менеджмента

В чем состоит социальная функция организации и почему необходимы социальные цели организации?

В чем заключается управление социальным развитием организации?

Занятие № 2

Взаимодействие социального менеджмента со смежными научными дисциплинами.

Что включает система социального менеджмента?

Каковы основные принципы социального менеджмента?

В чем состоят основные подходы к социальному управлению?

Каковы основные функции социального менеджмента?

Какие методы находят применение в социальном менеджменте?

Занятие № 3

Когда начался процесс институционализации функции социального управления на предприятиях и каковы его предпосылки?

История становления и развитие социального менеджмента. Вклад научных школ менеджмента в решение проблем социального управления организациями. Отечественный опыт управления социальным развитием.

Занятие № 4

В каких смыслах употребляется понятие организация?

Какова взаимосвязь организации и социальной среды?

Охарактеризуйте организацию как социальную систему.

Охарактеризуйте типы производственных организаций как социальных систем

В чем особенность предприятия как особой формы социальной организации?

Что включает социальная подсистема предприятия?

Какова роль социальной сферы в функционировании предприятия?

Занятие № 5

Что означают «гуманизация труда» и «качество трудовой жизни» как условия социального развития организации?

В чем заключается социальная деятельность организации?

На что направлена социальная политика государства?

Как влияет система социальных показателей государства на социальные показатели развития организации?

Различные подходы к пониманию социальной ответственности предпринимательских организаций (предприятий)?

В чем заключается корпоративная социальная ответственность?

Что составляет основу политики корпоративной социальной ответственности?

Занятие № 6

Что следует понимать под социальными ресурсами? Каковы особенности социальных ресурсов?

Что составляет социальные ресурсы предприятия (бизнеса)?

Как соотносятся понятия «социальные ресурсы» и «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «эмоциональный капитал» и «социальный капитал»?

Занятие № 7

В чем заключается современная концепция социального менеджмента?
Каковы основные законы социального управления в организации?
Каковы основные методологические принципы управления социальным развитием предприятия?
Каковы подходы к управлению социальными процессами в организации?
В чём суть социоинженерной деятельности?
Каковы принципы социоинженерии?
Каковы основные процедуры социоинженерной деятельности?

Занятие № 8

Какие методы находят применение в социальном управлении персоналом в организации?
Особенности управления социальными процессами в организации
Каковы недостатки часто практикуемых способов распределения на социальные цели?
Какие методы планирования социального развития знаете?
Для чего нужен «социальный паспорт» организации? Что он включает?

Занятие № 9.

Что включает план стратегического развития организации?
В какой план входит социальная стратегия развития организации?
Что включает социальная стратегия организации?
Каковы этапы формирования стратегии социального развития организации?
Что влияет на выбор социальной стратегии и какие методы используются?
Что включает план социального развития предприятия?
Какие этапы включает разработка плана социального развития?
Какие основные направления реализует система социальной защиты работников?
На каких принципах основывается система социальной защиты работников?
Какое место занимает социальное страхование в системе социальной защиты населения?
Что такое социальный пакет и что он включает в себя?
Что следует обеспечить и какие подготовительные процедуры необходимы на начальном этапе разработки и на этапе уточнения социальной стратегии?
Что следует учитывать при реализации социальной стратегии и плана социального развития?

Занятие № 10.

Какие социальные службы входят в структуру социального управления на предприятии?
Какие основные функции социального управления выполняют социальные службы в организации?
Каковы основные требования к руководителям и специалистам социальных служб предприятий (организаций)?

Система внутренних коммуникаций в организации: элементы, условия эффективного использования.

Health-management: понятие, структура.

Event-management: понятие, структура.

Занятие № 11

В чем суть социологического исследования системы управления?

Основные направления практического применения социологических методов в исследовании систем управления.

Каковы цели социологического исследования системы управления персоналом?

Почему и в какой степени точность социологических исследований зависит от выборки респондентов?

Перечислите задачи, основные функции и права социологической службы организации

Удовлетворенность персонала: понятие, структура. Методика оценки. Способы повышения.

Эмоциональное (профессиональное) выгорание: понятие, причины и факторы, последствия, способы профилактики и «лечения».

Занятие № 12

Что включает социальный потенциал предприятия?

Что следует учитывать при рассмотрении социального потенциала предприятия?

Какие методы могут быть использованы для оценки уровня развития социального потенциала организации (предприятия) и в чем их суть?

Какие основные показатели используются для оценки уровня развития социального потенциала организации?

Что включает методика оценки уровня социального развития организации (А.Л. Кузнецова)?

Критерии оценивания на вопрос семинарского занятия (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Пример индивидуального задания

Задание 1. Прочитайте содержание кейса «Условия труда в компании «Лукойл» (Захарова Т.И., Корсакова А.А. Управление социальным развитием

организации: учебно-практическое пособие. С. 284. – http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=90784&page_id=132#).

Ответьте на вопросы:

- 1) В чем смысл политики управления социальным развитием персонала?
- 2) Является ли данная политика эффективной? Какие преимущества компании дает данная политика?
- 3) Чьи интересы затрагивает социальная политика, проводимая компанией? Удовлетворяет ли их данная социальная политика?
- 4) Что является важным элементом социальной ответственности для «Лукойл»? Какие мероприятия проводятся в данной сфере?

Вывод: Является ли компания «Лукойл» социально-ориентированной и социально-ответственной? Аргументируйте ответ.

Критерии оценивания индивидуального задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример практического задания к модулю 2

Цель задания: На основе анализа базовых критериев государственной социальной политики уяснить контекст формирования социальной политики организации.

Обязательная часть:

Проведите анализ современной социальной политики российского государства.

Порядок выполнения задания:

- 1) Проведите сбор, анализ и обобщение статистических данных и фактов, характеризующих состояние и динамику изменений социальной сферы в РФ.
- 2) Заполните таблицу.
- 3) Сделайте выводы по динамике изменений социальной сферы в РФ.

Таблица 1. Социальная политика в РФ

№	Вопрос	Решение с указанием законов (статей законов), иных нормативных актов
1	Норма рабочего времени	
2	Норма труда и отдых	
3	Трудовой возраст (с... по...)	
4	Труд несовершеннолетних	
5	Пособие по нетрудоспособности	
6	Пенсия (пособие по старости)	
7	Пособие по детям	
8	Труд беременных	
9	Несчастные случаи на производстве (кто/какую несет ответственность)	
10	Пособие по несчастным случаям	
11	Инвалидность на производстве	
12	Труд инвалидов	
13	Дотация на семейные обстоятельства (юбилей, свадьба, смерть и т.д.)	
14	Обязательное и добровольное страхование	
15	Оплата проезда	
16	Питание работников	
17	Пособие по безработице	
18	Оплата труда	
19	МРОТ	
20	Прожиточный минимум	
21	Права профсоюзов	

Источники информации и данных приведены в перечне ресурсов «Интернет» (раздел 5.2), в т.ч. см. на сайтах: www.finansmag.ru, www.rbc.ru, www.washprofile.org

Дополнительная часть:

3) Используя данные таблицы 1, сравните социальную политику РФ и иностранного государства по указанным критериям.

4) Сделайте выводы.

Методическая литература: Захарова Т.И., Корсакова А.А. Управление социальным развитием организации: учебно-практическое пособие. - М.: Изд.центр ЕАОИ, 2010. – тема 8. С. 246 – 254. URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90784](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90784)

Критерии оценивания практического задания (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты по дополнительной части	зачтено

Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме и содержит существенные недочеты: нет верного решения, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено
---	------------

Тестовый контроль

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 7 мин.).

Пример варианта теста

к модулю 1

1. Управление социальным развитием – это:
 - а) процесс, имеющий место в социальных системах;
 - б) процесс воздействия руководителей на подчиненных, применение прогрессивных методов и приемов работы;
 - в) методы и деятельность, используемые для достижения уровня качества;
 - г) деятельность предприятия, фирмы, банка, направленная на сокращение возможных потерь.

2. Управление в социальном развитии организации понимается как:
 - а) функция, направленная на выживание системы посредством координации ее элементов;
 - б) выработка и осуществление целенаправленных управляющих воздействий на объект;
 - в) универсальная функция любых сложно организованных динамичных систем;
 - г) система упорядоченных знаний в виде концепций.

3. Эффективное управление в социальных системах – это:
 - а) управление, осуществляемое без учета перспективы научно-технических и социальных прогнозов;
 - б) управление, осуществляемое с учетом перспективы научно-технических и социальных прогнозов, но не подчиненное и не связанное с задачами их развития;
 - в) нет верного ответа;
 - г) управление, осуществляемое с учетом перспективы научно-технических и социальных прогнозов, подчиненное и тесно связанное с задачами их развития.

4. Управление, подчиненное целям развития, следует определять как:
 - а) тактическое;
 - б) оперативное;

- в) стратегическое;
- г) нет верного ответа.

5. Эффективное управление социальным развитием организации предполагает наличие:

- а) квалифицированных менеджеров, владеющих знаниями о составе и характере действия всей совокупности факторов, от которых зависит существование и развитие организации в целом;
- б) высококвалифицированных подчиненных, четко выполняющих указания менеджеров и владеющих знаниями о составе и характере действия всей совокупности факторов;
- в) руководства, ориентированного на участие подчиненных в принятии решений;
- г) нет верного ответа.

6. На рубеже каких веков решения социальных проблем в пределах отдельных предприятий и фирм стали получать все большее развитие?

- а) XVIII–XIX вв.;
- б) XIX–XX вв.;
- в) XVII–XVIII вв.;
- г) XVI–XVII вв.

7. Предпосылки возникновения, эволюция и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности связаны с:

- а) возникновением социальных проблем;
- б) возникновением и развитием массового промышленного производства;
- в) верны А и Б;
- г) нет верных ответов.

8. Кому принадлежат идеи по созданию фаланг – трудовых ассоциаций как идеальных, гармоничных ячеек нового, более справедливого общества, в котором нет разрушающего душу и тело соперничества, конфликтов и бедности?

- а) нет верного ответа;
- б) Р. Оуэн;
- в) А.К. де Сен-Симон;
- г) Ш. Фурье.

9. Кто ввел на фабрике сравнительно короткий для того времени рабочий день – 10,5 часов, создал ясли, детский сад и образцовую школу для детей рабочих, открыл магазин с дешевыми товарами, запретил работать детям в возрасте до 10 лет, направив их в школу, провел ряд других мер по улучшению условий труда и быта рабочих?

- а) нет верного ответа;
- б) Р. Оуэн;
- в) А.К. де Сен-Симон;

г) Ш. Фурье.

10. Процесс организационного обособления функции социального управления на уровне отдельных хозяйственных единиц как самостоятельной, специализированной области управленческой деятельности начался в:

- а) XIX в.;
- б) XVII в.;
- в) XV в.;
- г) XVI в.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при текущем тестовом контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % – базовому уровню, от 81 до 100 % – повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценивания (для заочной формы):

Процент правильных ответов	оценка
81-100 %	зачтено
60-80 %	
45-59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для контрольной работы

Тематика контрольных работ:

- 1) Социальные ресурсы и социальный потенциал персонала организации.
- 2) Управление социальными процессами в организации.
- 3) Управление развитием социального потенциала организации (предприятия) и оценка уровня его развития

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает три части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля), основную (разбор ситуации, или решение задачи) и дополнительную. Содержание частей контрольной работы варьируется по вариантам.

Пример варианта контрольной работы

1) *Вводная часть:*

Ответьте письменно на вопросы

1. Что включает методика оценки уровня социального развития организации (А.Л. Кузнецова)?
2. Какие показатели можно использовать при оценке уровня социального развития персонала предприятия?

2) *Основная часть:*

- 1) Рассчитать коэффициент квалифицированности работников и сравнить его с нормативом, установленным в «социальном паспорте» организации, по формуле (1):

$$K_j = \frac{q}{q_n}, \quad (1)$$

где q – общий коэффициент квалифицированности в текущем периоде;
 q_n – нормативный коэффициент квалифицированности согласно плану социального развития персонала.

- 2) Рассчитать индекс достижения по показателю уровня квалифицированности персонала для текущего периода по сравнению с планируемым, как отношение фактического значения показателя квалифицированности K_j к нормативному значению показателя квалифицированности $[K_j]$ по формуле (2):

$$H_j = \frac{K_j}{[K_j]}, \quad (2)$$

где H_j – индекс достижения по j -му показателю (в данном случае показатель квалифицированности).

Дополнительная часть:

- 3) Определите перечень мероприятий для повышения уровня квалифицированности персонала.

- 4) Рассчитайте капиталоемкость мероприятий, используя исходные данные для расчетов по формуле: $Z_j = z_j n_j$, где

Z_j – капиталоемкость j -го мероприятия, тыс. руб.;

z_j – удельная капиталоемкость j -го мероприятия, тыс. руб./номин.ед. (например, руб./чел.);

n_j – количество единиц для j -го мероприятия, номин. ед. (например чел.)

Критерии оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения):

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) части и вводной части: даны верные ответы, получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено

Основная часть задания не выполнена или не в полном объёме, дано менее половины верных ответов во вводной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено
--	------------

Итоговый контроль

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине (экзамен) вычисляется общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов. Для допуска к сдаче экзамена общее количество предварительно набранных баллов должно быть не менее 35.

Обучающийся по заочной форме допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности компетенции ПК-23 в части знаний.

Образец экзаменационного билета

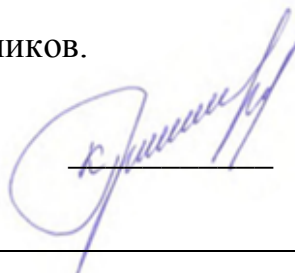
Башкирский государственный университет
Институт экономики, финансов и бизнеса
Кафедра социологии труда и экономики
предпринимательства

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
профиль «Экономика и управление
персоналом»
Дисциплина «Управление социальным
развитием персонала»

Экзаменационный билет № 1

1. Отечественный опыт управления социальным развитием
2. Социальная защита работников.

И.о. зав. кафедрой



К.Е. Гришин

Перечень вопросов для экзамена

1. Понятие социальной среды и социальной сферы
2. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
3. Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации.
4. Цели развития социальной среды организации.
5. Содержание и формы управления социальным развитием организации.
6. Основные направления гуманизации труда.
7. Социально-трудовая сфера
8. Отечественный опыт управления социальным развитием
9. Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.
10. Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем
11. Научно-техническая революция, ее влияние на социальную сферу общества
12. Проблемы научно-технического и социально-экономического прогресса
13. Глобальные социальные проблемы современности.
14. Условия развития социальной сферы современного общества.
15. Приоритеты социального прогресса в современных условиях
16. Состояние социальной сферы страны
17. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
18. Духовно-нравственное состояние современного российского общества
19. Цели социальной политики современного государства.
20. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
21. Социальная защита населения в условиях рыночной экономики.
22. Особенности социального партнерства в России.
23. Субъекты системы социального партнерства.
24. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации
25. Социальная защита работников.
26. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации
27. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
28. Внеурочное время и досуг работников как фактор внешней социальной среды организации
29. Понятие и сущность социального менеджмента на предприятии
30. Задачи, функции, направления деятельности социальной службы
31. Определение эффективности работы социальной службы
32. Социальные технологии развития персонала.
33. План социального развития предприятия и порядок его разработки
34. Основные представители отечественной школы социального управления в

- промышленности.
35. Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в промышленности России.
 36. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
 37. Социальная политика и концепция социального управления.
 38. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
 39. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений
 40. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
 41. Понятие социального партнерства.
 42. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
 43. Понятие социального норматива. Примеры.
 44. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.
 45. Индекс развития человеческого потенциала.
 46. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
 47. Стратегия социального развития.
 48. Понятие социальной инфраструктуры организации.
 49. Исходные данные для построения системы управления социальной подсистемой предприятия.
 50. Связь управления социальными процессами на предприятии с управлением персоналом предприятия.
 51. Производственная демократия и формы ее реализации в современных условиях.
 52. Социальный пакет: понятие, назначение, состав, источники финансирования.
 53. Социальное страхование как приоритетная форма социальной защиты работников в условиях рыночной экономики.
 54. Система внутренних коммуникаций в организации: элементы, условия эффективного использования. Примеры из опыта лучших отечественных и зарубежных компаний.
 55. Health-management: понятие, структура. Примеры из опыта лучших отечественных и зарубежных компаний.
 56. Event-management: понятие, структура. Примеры из опыта лучших отечественных и зарубежных компаний.
 57. Социальный капитал: понятие и сущность.
 58. Эмоциональный капитал: понятие и сущность.
 59. Удовлетворенность персонала: понятие, структура. Методика оценки. Способы повышения.
 60. Эмоциональное (профессиональное) выгорание: понятие, причины и факторы, последствия, способы профилактики и «лечения».

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

Критерии оценивания для заочной формы обучения:

«отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы;

«хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности;

«удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос;

«неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

4.3 Рейтинг-план дисциплины

Для заочной формы обучения рейтинг-план не предусмотрен.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Управление социальным развитием персонала: учебное пособие / составители А. А. Зайковская [и др.]. – Иркутск: ИрГУПС, 2019. – 136 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/157967>

2. Социологическое обеспечение управления социальным развитием персонала. Практикум: учебное пособие / составитель О.А. Алексеев. – Уфа: БашГУ, 2020. – 64 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/179931>

3. Николаев, А.А. Социальное управление: учебник для вузов: [16+] / А.А.

Николаев, П.В. Разов; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Прометей, 2019. – 555 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576120>

4. Оксинайд К.Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. 3-е изд., испр. и доп. – М.: Флинта, 2017. – 182 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115105

5. Иванов, С.Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие: [16+] / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова; Московский педагогический государственный университет. – Москва: Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2017. – 120 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895>

6. Данилюк, А.А. Управление социальным развитием персонала: учебное пособие: [16+] / А.А. Данилюк; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2016. – 172 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572031>

Дополнительная литература:

7. Оксинайд К.Э., Розина Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2014. – 64 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=252146

8. Захарова Т.И., Корсакова А.А. Управление социальным развитием организации: учебно-практическое пособие. - М.: Изд.центр ЕАОИ, 2010. – 396 с. – URL: // http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90784

9. Ильенкова, С.Д. Социальный менеджмент: учебно-методическое пособие / С.Д. Ильенкова, В.И. Кузнецов. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 127 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93212> (03.11.2018).

10. Хохлова, М.М. Социальная политика: практикум / М.М. Хохлова, Э.А. Бачурин. – Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2010. - 118 с.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229256> (03.11.2018).

11. Силин, А.Н. Социальный менеджмент: Словарь-справочник: учебное пособие / А.Н. Силин. – Москва: Университетская книга, 2009. – 89 с. То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84896> (03.11.2018).

12. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: учебник / Ж.Т. Тощенко. – Москва: Юнити-Дана, 2015. - 424 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436864> (03.11.2018).

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

**«Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения
дисциплины**

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	2	3
1	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	www.rosmintrud.ru
5	Официальный сайт Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru
6	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	www.economy.gov.ru
7	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	www.minecon.bashkortostan.ru
8	Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	www.rostrud.ru
9	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	www.gks.ru
10	Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан	www.bashstat.ru
11	Официальный сайт Международной организации труда	http://www.ilo.ru
12	Библиотека корпоративных практик РСПП.	http://xn--o1aabe.xn--1ai/simplepage/162) I
13	Журнал «Человек и труд» (электронная версия)	http://www.chelt.ru
14	Журнал «Труд и социальные отношения»	http://www.jornal-tiso.by.ru
15	Журнал «Вопросы экономики»	http://www.vopreco.ru
16	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
17	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
18	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru
19	Международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала»	www.zarplata.com

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.

2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

61. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Практические / семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115, 118	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге